

## Relations industrielles Industrial Relations



*Manpower Planning for Local Labor Markets*, by Garth L. Mangum and David Snedeker, Salt Lake City, Olympus Publishing Co., 1974, 335 pp.

Jean Sexton

Volume 30, numéro 3, 1975

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/028644ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/028644ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

### Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

### Citer ce compte rendu

Sexton, J. (1975). Compte rendu de [*Manpower Planning for Local Labor Markets*, by Garth L. Mangum and David Snedeker, Salt Lake City, Olympus Publishing Co., 1974, 335 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 30(3), 551–552. <https://doi.org/10.7202/028644ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1975

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

éerudit

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

américain a acquis le statut d'une institution largement reconnue et dont plusieurs membres ont voté pour le candidat ultra-conservateur George Wallace aux élections présidentielles de 1968 et 1972.

Le volume reproduit des échantillons de publicité utilisée par les employeurs au début du XXe siècle pour freiner l'arrivée du syndicalisme au sein d'une économie s'industrialisant à un rythme effarant. Citons, par exemple, la campagne pour l'atelier ouvert, le recours aux injonctions, l'utilisation « d'espions » parmi les travailleurs, les « yellow-dog contracts ».

Une partie importante du volume est consacrée à la période des années 1930 où le droit à la négociation collective a été finalement acquis après de dures luttes économiques et politiques.

On y retrouve également des textes de lois, des jugements mémorables de la Cour Suprême ainsi que les principaux discours des présidents des Etats-Unis concernant les relations du travail.

Un tel volume, bien qu'intéressant pour le lecteur informé de l'histoire du syndicalisme américain, est cependant difficile d'accès pour le profane. L'absence (inévitabile) de continuité dans les articles en rend ainsi la lecture assez aride.

**Labor and Management** est donc un volume original qui peut sans doute servir comme lecture complémentaire à un étudiant passionné par l'histoire du syndicalisme mais qui a probablement davantage sa place sur les rayons de bibliothèques du professeur qui l'enseigne.

**Jean BOIVIN**

Université Laval

**Manpower Planning for Local Labor Markets**, by Garth L. Mangum and David Snedeker, Salt Lake City, Olympus Publishing Co., 1974, 335 pp.

Garth L. Mangum est probablement l'auteur qui s'est le plus penché sur les problèmes théoriques et pratiques de main-d'oeuvre aux Etats-Unis. Voici un autre ouvrage signé par cet académicien reconnu dans le domaine de la main-d'oeuvre.

Essentiellement ce livre s'adresse au praticien de la planification de la main-d'oeuvre. Les auteurs le présentent « as an elementary introduction to planning manpower services for those who are the victims of pathologies in the market place ». Les objectifs poursuivis par ce manuel sont « (a) to set forth some techniques of manpower planning useful at the present state-of-the-art, and (b) derive some principles, provide some techniques, and identify further needs in planning technology reaching toward a more ideal but still achievable system ».

Les préoccupations relatives à la planification de la main-d'oeuvre sont relativement récentes. Plusieurs en ont parlé et nombreux sont ceux qui ont tenté de bâtir des méthodologies adéquates pour satisfaire l'aspect prévisionnel de la planification de la main-d'oeuvre : pensons alors aux Nations Unies, à l'O.C.D.E., au B.I.T., aux services de recherche de plusieurs organismes gouvernementaux de main-d'oeuvre, etc. Cependant, il semble que nous soyons encore à l'enfance de l'art en ce domaine.

Cette préoccupation relativement récente pour la planification de la main-d'oeuvre aux Etats-Unis a connu un accroissement incroyable d'intérêt depuis l'effort entrepris aux Etats-Unis pour décentraliser les services de main-d'oeuvre et avec la naissance des « prime sponsors » suite à l'adoption du **Comprehensive Employment and Training Act** de décembre 1973. En résumé, non seulement se préoccupe-t-on de planification de main-d'oeuvre en général, mais on cherche également à l'appliquer au niveau des marchés locaux du travail où on retrouve les « prime sponsors ».

**Manpower Planning for Local Labor Markets** répond donc à une préoccupation grandement d'actualité aux Etats-Unis et qui sera sûrement utile chez nous. Mais gardons bien en esprit que cet ouvrage s'adresse au praticien non initié à la planification. Ainsi il ne faudra pas se surprendre si les auteurs insistent plus sur le « how-to-do-it » que sur des discussions théoriques.

On peut peut-être regrouper les dix chapitres de cet ouvrage en trois parties. La première partie, (chap. I et II) en plus de poser le problème, insiste

sur les définitions, présente une typologie, résume les principes de base de la planification de la main-d'oeuvre et rappelle l'expérience américaine récente en ce domaine. La deuxième partie (chap. III) fait un rappel (peut-être trop rapidement) du rôle et du fonctionnement du marché du travail dans le système économique. Finalement, c'est dans la troisième partie (chap. IV-X) que les auteurs traitent le fond du sujet.

Ce livre a plusieurs mérites. D'abord il est simple, clair et bien présenté. Ensuite, il ne s'arrête pas seulement à l'aspect prévisionnel de la planification de la main-d'oeuvre (chap. IV-V-VI). En effet, les auteurs attachent beaucoup d'importance aux politiques et programmes à mettre en place au niveau local pour faire face à ce que l'aspect prévisionnel peut laisser entrevoir (chap. VII-VIII-IX). Finalement, notons que les auteurs ont fait un effort particulier pour être le plus pratique possible. Ainsi consacrent-ils un chapitre à l'évaluation des programmes au niveau local (chap. IX) et à l'aspect politique de la planification (chap. X)... Notons finalement que les auteurs présentent à la fin de leur ouvrage, regroupées en une forme de dictionnaire abrégé, plus de cent définitions propres au domaine de la main-d'oeuvre. Voici un effort louable qui devrait réduire les erreurs d'interprétation dues à des problèmes de sémantique.

Même s'il ne faut pas espérer trouver dans cet ouvrage un traitement très poussé de la planification de la main-d'oeuvre, **Manpower Planning for Local Labor Markets** est un livre bien fait.

Jean SEXTON

Université Laval

**Motivation and Commitment**, by Dale Yoder and Herbert G. Heneman, (ed.) ASPA Handbook of Personnel and Industrial Relations Vol. II, Washington, 1975, 255 p.

Voici un ouvrage intéressant. Comme le sous-titre l'indique ce volume est le deuxième d'une série de huit volumes devant constituer le manuel officiel de l'**American Society for Personnel Administration** au sujet de la direction du personnel et des relations du travail. Appuyés par un solide groupe d'avisateurs, les éditeurs ont réuni le tra-

vail de plusieurs auteurs, spécialistes reconnus.

Il y a beaucoup de matière dans ce livre. Les différents chapitres traitent de sujets interreliés tels que: théories de récompense, attitudes et attentes des travailleurs; productivité, études de temps et systèmes de salaire au rendement; administration des salaires, rémunération des cadres supérieurs et enfin, avantages sociaux publics et privés ainsi que du contrôle gouvernemental des salaires.

Un trait permanent tout au long de ce volume est le caractère d'actualité qu'on y retrouve. Les études, articles et livres auxquels les auteurs de chapitres réfèrent ne datent pas de plus de dix ans en très grande partie et dans plusieurs cas il s'agit de travaux publiés depuis moins de cinq ans.

Un autre aspect intéressant est la façon de présenter les sujets traités. Même si on veut faire de ce volume un manuel « officiel » de l'ASPA à l'intentions des praticiens, les éditeurs ne sont pas tombés dans le piège d'en faire un livre de niveau trop élémentaire présentant des solutions toutes prêtes à des problèmes universels.

On y trouve plutôt une juste combinaison des aspects théoriques et pratiques des sujets. Ainsi le premier chapitre, **Work and Rewards Theory**, est une revue de la littérature traitant de l'impact du salaire sur les attitudes et les comportements des employés. On réfère le lecteur aux différentes explications psycho-sociologiques ayant cours sur cette question. Toutefois les auteurs ne s'égarent pas dans des considérations théoriques et concluent la présentation de chaque sujet par une section d'ordre pratique qu'ils désignent par le sous-titre: implications administratives.

Un chapitre majeur est celui signé par Belcher sur l'administration des salaires. La réputation de cet auteur sur ce sujet n'est plus à faire. Il suffit de mentionner que ce chapitre est largement basé sur son dernier livre personnel, **Compensation Administration** (1974). Belcher possède le sujet à fond, le présente de façon précise et claire. Même lorsqu'il en aborde l'aspect technique il ne dérouté point le lecteur car il a le souci de bien préciser et définir les termes qu'il utilise.